



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Coaching profesional docente en la Institución Educativa
Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORAS:

Br. DÁVILA BALDEÓN, Yenny

Br. ESPINOZA GALINDO, Edith

ASESOR:

Dr. QUISPE HUAYTA, Agustín

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2018

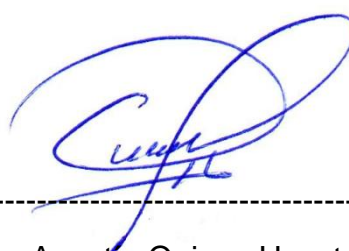
PÁGINA DEL JURADO



Mg. Nelly Roxana Carranza Yuncor
PRESIDENTE



Dr. Oswal Aróstegui Melgar
SECRETARIO



Dr. Agustín Quispe Huayta
VOCAL

A mis seres queridos por apoyarme y no dejar que desfallezca en mi afán de superación profesional.

Yenny

Para quienes representan la razón de mi pasión por formar a las futuras generaciones de nuestro país.

Edith

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo, en especial al Rector Fundador Dr. César Acuña Peralta por darnos la oportunidad de lograr nuestras metas.

A todos los docentes y la parte administrativa que son parte de la prestigiosa Universidad, quienes coadyuvaron en nuestra formación profesional.

Al asesor Dr. Agustín Quispe Huayta por su paciencia, dedicación, esmero y profesionalismo para con nosotros, que hicieron posible la culminación del trabajo.

Al personal directivo y docente de la Institución Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, por su valiosa colaboración.

Las autoras

Presentación

Respetados señores miembros del jurado, presentamos ante ustedes la tesis de investigación titulada: Coaching profesional docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018, la cual tuvo como objetivo determinar la relación entre el coaching directivo y el desarrollo profesional docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018, en cumplimiento del Reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Las autoras

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	¡Error! Marcador no definido.
Presentación	vii
Índice.....	viii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.3.1. Coaching directivo	17
1.3.2. Desarrollo profesional docente	23
1.4. Formulación del problema.....	28
1.5. Justificación del estudio	28
1.6. Hipótesis	29
1.7. Objetivos	30
II. MÉTODO	31
2.1. Diseño de investigación.....	32
2.2. Variables, operacionalización.....	32
2.3. Población y muestra.....	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	34
2.5. Métodos de análisis de datos.....	36

2.6. Aspectos éticos	36
III. RESULTADOS	37
3.1. A nivel descriptivo.....	38
3.2. A nivel inferencial	42
3.2.1. Prueba de normalidad	42
3.2.2. Prueba de hipótesis.....	43
3.2.2.1. Para la hipótesis general.....	43
3.2.2.2. Para la hipótesis específica 1	44
3.2.2.3. Para la hipótesis específica 2	45
3.2.2.4. Para la hipótesis específica 3	46
IV. DISCUSIÓN.....	47
V. CONCLUSIONES	50
VI. RECOMENDACIONES	52
VII. REFERENCIAS	54
ANEXOS	

RESUMEN

El estudio tuvo como propósito determinar la relación entre el coaching directivo y el desarrollo profesional docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018. Para el desarrollo del proceso de ejecución de la investigación se utilizó el enfoque cuantitativo y el diseño descriptivo correlacional. La hipótesis comprobada fue que existe relación directa fuerte entre las dos variables de estudio. La población y la muestra estuvo conformada por 60 unidades de estudio, entre directivos y personal docente. La técnica y el instrumento utilizado para medir las variables fue la encuesta y el cuestionario, para ambas variables. Los resultados demandaron la elaboración de tablas y figuras estadísticas. El análisis inferencial se realizó a partir del cálculo de estadígrafos de dispersión y correlación. Los resultados afirman que, el 40% (24) de docentes encuestados consideran regular la práctica del coaching directivo y el desarrollo profesional. Las conclusiones afirman que, el coaching directivo se relaciona significativamente con el desarrollo profesional docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018, en la medida que el valor de $Tau_b=0,669$ lo que significa que existe relación fuerte entre las variables de estudio, mientras que al ser el $p_valor=0,000$ que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,00$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%.

Palabras clave:

Coaching directivo/ desarrollo profesional

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the relationship between executive coaching and teacher professional development at the Public Education Institution "Luis Carranza" of Ayacucho, 2018. For the development of the process of execution of the research, the quantitative approach and the descriptive design were used. correlational The hypothesis was that there is a strong direct relationship between the two study variables. The population and the sample consisted of 60 study units, between managers and teaching staff. The technique and the instrument used to measure the variables were the survey and the questionnaire, for both variables. The results demanded the preparation of tables and statistical figures. The inferential analysis was made from the calculation of dispersion and correlation statisticians. The results affirm that, 40% (24) of teachers surveyed consider regulating the practice of executive coaching and professional development. The conclusions affirm that, the directive coaching is significantly related to the professional development teacher in the Public Educational Institution "Luis Carranza" of Ayacucho, 2018, in the measure that the value of $Tau_b = 0,669$ which means that there is a strong relationship between the variables of study, while being the $p_value = 0,000$ that results to be less than the level of significance $\alpha = 0,00$ the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected, with a level of significance of 5% and a confidence interval of 95%

Key words:

Management coaching / professional development

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel mundial todos los sistemas educativos vienen implementando políticas y programas para asegurar el desarrollo profesional docente, porque el principal problema que aqueja a la mayoría de los sistemas educativos de países latinoamericanos es la falta de preparación, actualización y especialización de los docentes, debido a que la realidad social demanda otro tipo de competencias y habilidades, tanto en maestros como a estudiantes, por lo que urge la necesidad de preparar y capacitar a los profesores, a fin de procurar brindar un servicio educativo de calidad acorde a las demandas de los tiempo actuales.

En nuestro país, el Ministerio de Educación a través de políticas de reforma educativa, en los últimos años viene implementando procesos de evaluación para nombramientos y ascensos dentro de la escala magisterial, en ese sentido los resultados de dichas evaluaciones, en los primeros años, ha demostrado que existen serias dificultades en el desarrollo profesional docente, debido a muchas causas, tales como la desvalorización de la carrera docente, el poco reconocimiento del estado hacia la labor del profesor, la estigmatización de la sociedad sobre la profesión docente, acompañada de un desinterés total de las autoridades políticas en equiparar los exiguos salarios del maestro con la canasta familiar.

Existen estudios desarrollados a nivel de diagnóstico que han demostrado la correlación que existe entre los logros académicos de los estudiantes y el desarrollo profesional docente, por lo que es necesario precisar que la calidad del servicio educativo que brindan las instituciones educativas de nuestro país dependen en gran parte del trabajo idóneo que realizan los maestros, por lo que es necesario implementar estrategias que permitan desarrollar el nivel de profesionalismo de los profesores.

Se ha demostrado a través de diversos estudios que el nivel de compromiso e identidad de los maestros con el desarrollo de su profesionalidad es mínimo, por lo que el trabajo que realiza en aula no satisface las expectativas de los estudiantes y de la sociedad en general, por

lo que se deben implementar políticas que hagan posible la revalorización de la carrera docente, acorde con la importancia, trascendencia y responsabilidad que la tarea de maestro exige.

Si bien es cierto que el nivel de preocupación e interés del maestro por buscar mecanismos y estrategias para mejorar su desarrollo profesional compromete a todas las autoridades políticas y educativas, preocupa que a nivel personal no existe el nivel de motivación adecuado para mejorar esta situación, por lo que es importante, en este sentido, la labor que realiza el personal directivo, quien a través de técnicas y estrategias debe procurar mejorar los niveles de autoestima y motivación de los maestros.

El coaching directivo es un término que hace poco tiempo se viene incorporando al sistema educativo, por lo que su generalización y uso efectivo en las instituciones educativas es mínimo, por lo que urge la necesidad de que la mayoría del personal directivo se empodere de esta propuesta, la misma que al aplicarse al interior de la Institución Educativa beneficiaría en el desarrollo profesional docente.

En la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, la mayoría de los profesores no muestran un interés convencido sobre la necesidad de su desarrollo profesional evidenciándose en la poca predisposición demostrada en seguir estudios de actualización, capacitación o posgrados, lo que limita la efectividad de su labor en el aula, perjudicando el logro de los objetivos curriculares por parte de los estudiantes.

El personal directivo no implementa estrategias ni técnicas vinculadas al coaching directivo, razón por la cual, los niveles de motivación, interés, compromiso e identidad de los maestros respecto a su desarrollo profesional es mínimo, existiendo resistencia a cualquier actividad que considere el cambio de la situación actual.

La falta de acompañamiento, asesoramiento y monitoreo a la labor realizada, impide conocer las dificultades que se tienen en el proceso de enseñanza y aprendizaje, por lo mismo a través de la implementación de

técnicas y estrategias que ofrece el coaching directivo podría en alguna medida mejorar los niveles de motivación y compromiso de los docentes respecto a la necesidad de mejorar su desarrollo profesional.

Teniendo en cuenta las dificultades identificadas se ha visto por conveniente realizar el trabajo de investigación con el propósito de determinar la relación entre el coaching directivo y el desarrollo profesional docente en la Institución Educativa Pública "Luis Carranza" de Ayacucho, 2018.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional:

Pereda (2016) presentó el trabajo de investigación titulado: Coaching directivo y el desarrollo del potencial humano en el Liceo "José de San Martín" en el distrito de Sarandí, Argentina. El trabajo de investigación se desarrolló teniendo en cuenta la metodología y los procedimientos considerados en el diseño correlacional. Las unidades de estudio que conformaron la muestra estuvo integrada por 58 docentes. La técnica empleada en el recojo de información fue la encuesta y el instrumento elaborado y aplicado fue el cuestionario. Las conclusiones afirman que, existe relación directa fuerte entre las variables de estudio, en la medida que $\rho=0,758$; $p_valor=0,000 < \alpha(0,05)$, lo que significa que la práctica del coaching directivo favorece sustancialmente el desarrollo del potencial humano, porque prioriza la necesidad de generar espacios y políticas de incentivos que incrementen los niveles de motivación del personal docente.

Zamora (2015) desarrolló el estudio titulado: Influencia del coaching directivo en el desarrollo de las capacidades profesional de los docentes de las instituciones educativa del Municipio de Quindío, Chile. Estudio que asumió el enfoque cuantitativo de la investigación para desarrollar todo el proceso investigativo. Los docentes que fueron parte de la muestra de estudio fueron en total 40 a quienes se les aplicó la encuesta y el cuestionario para recoger la información requerida. Los resultados afirman que, existe correlación

directa moderada entre las variables de estudio ($\tau_b=0,557$; $p_valor=0,00$), lo que significa que las habilidades y técnicas empleadas y utilizadas en las sesiones de coaching directivo, permiten el desarrollo de las capacidades profesionales a nivel afectivo y cognitivo, razón por la cual se hace necesario que se implemente este tipo de acompañamiento a todos los agentes educativos.

A nivel nacional

Perlacios (2014) sistematizó el trabajo de investigación titulado: Coaching directivo y el proceso del desarrollo de la identidad profesional en instituciones educativas del distrito de Ayabaca, Piura. La realización de este estudio comprometió los lineamientos metodológicos de la investigación cuantitativa utilizando para ello el diseño descriptivo correlacional. Los docentes que participaron en este estudio fueron 45 y el recojo de la información se realizó a través de la aplicación de la encuesta y el cuestionario respetivamente. Las conclusiones afirman que existe mejor predisposición de todo el personal que labora en las instituciones tomadas como área de estudio para fortalecer y desarrollar las competencias profesionales, por lo que se afirma que el uso didáctico del coaching directivo favorece plenamente el desarrollo de los procesos pedagógicos.

Tueros (2016) presentó un estudio de investigación titulado: Influencia del coaching directivo en la mejora de la calidad educativa en la IEP "Nuestra Señora de Guadalupe", Lima, Perú. Estudio correlacional que consideró a 128 docentes como muestra de estudio. La técnica utilizada en el recojo de información fue la encuesta y el instrumento utilizada en el registro de los datos fue el cuestionario. Los resultados confirman que existe una dependencia directa del coaching sobre el desarrollo y la mejora de la calidad educativa, en la medida que el valor de $\rho = 0,847$; $p_valor=0,02$, razón por la cual podemos afirmar que, las estrategias y técnicas empleadas por el coaching directivo permiten una interrelación adecuada entre todos los agentes educativos.

A nivel local o regional

Gutiérrez (2015) presento el estudio de investigación titulado: Coaching directivo y el desarrollo de las competencias profesionales en la IEP "San Ramón" de Ayacucho. Estudio correlacional que tuvo como propósito determinar la relación entre las variables de estudio. La muestra estuvo conformada por 75 docentes y el recojo de información, así como su registro respectivo demandó el uso de la encuesta y el cuestionario respectivamente. Las conclusiones afirman que, existe relación directa entre las variables de estudio lo que significa que la práctica sostenida e intencionada del coaching directivo favorece sustancialmente el desarrollo de las competencias profesionales de los docentes, la misma que redundo en beneficio del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Gómez (2015) desarrolló el estudio titulado: Relación el coaching directivo y el desarrollo profesional en la IEP "Alfonso Ugarte" de Pausa. El trabajo de investigación asumió los procedimientos del diseño correlacional para comprobar las hipótesis. La muestra de estudio considerada en este estudio fue de 35 docentes y la encuesta y el cuestionario fueron las técnicas que han permitido el recojo de la información. Los resultados afirman que existe relación directa y significativa entre las variables de estudio, en la medida que, los docentes no tienen oportunidades para realizar estudios de capacitación e implementación, no solo por la falta de recursos económicos sino también por la falta de un apoyo y acompañamiento por parte del personal directivo de la institución.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Coaching directivo

Para definir el coaching directivo en primer lugar se debe entender qué se entiende por coach, en ese sentido Muradep (2015) precisa que alude a la palabra inglesa, transportar, guiar, trasladar de un lugar a otro, por lo tanto, desde su acepción genealógica el coach, es la persona que

acompaña, asesora, guía a otras personas a realizar o alcanzar los objetivos y las metas previstas.

El coaching actualmente se define como el proceso de acompañamiento a las personas, a fin de que, en base a los cambios de hábitos, costumbres o conductas, pueda hacer que las personas alcancen su máximo desarrollo en función al despliegue de sus capacidades, virtudes y talentos, así como a la regulación de los defectos que en gran medida impiden el logro de los objetivos personales y profesionales.

El coaching directivo es una técnica que permite a retroalimentación contantes entre el coach y el acompañado, en base a la observación, acompañamiento y vigilia constante de las hábitos y costumbres que perjudican el desarrollo integral de las personas.

El coaching es considerado actualmente según Gamaniel (2015) como un método de aprendizaje, en el que el coach o entrenador y el acompañado desarrollan habilidades para desenvolverse con idoneidad y competencia en la actividad a la que se dedican.

Muradep (2015) lo define como, una herramienta de desarrollo del personal directivo consiste en un sistema de asesoramiento personal y profesional para el desarrollo y posterior impacto en la organización, orientado a proporcionar información, conocimientos, habilidades, al personal que labora en la organización, mejorando los niveles de productividad y competitividad

Hacer que las personas puedan crecer cualitativamente, desarrollarse, hacer uso de las potencialidades y el talento, vienen a ser la base de todo el proceso de coaching, por lo que se convierte en una herramienta efectiva para mejorar las habilidades de las personas, quienes a través de la orientación y recomendaciones del coach, se adaptan a los procesos de cambio, suprimiendo de esta manera los niveles de estrés, ansiedad y depresión que vienen a ser los males comunes que sufre la población actualmente.

El coach directivo, en este caso debe poseer condiciones de liderazgo y empatía, porque a través del dialogo empático con el beneficiado logra desarrollar en las personas la necesidad de asumir nuevas formas, comportamiento y conductas que favorecen su crecimiento personal y profesional.

Miranda (2015) sostiene que el coaching directivo surge de la incapacidad del personal directivo para motivar, organizar y dirigir las organizaciones bajo los criterios de compromiso e identificación con los objetivos institucionales por parte de los trabajadores.

Muchas veces la falta de liderazgo en las organizaciones complica el respeto a las líneas de autoridad, perjudicando los niveles de productividad y competitividad de la organización, por lo que se requiere especialistas o coach que ayuden y apoyen la gestión a nivel directivo, esto porque una de las principales técnicas que emplea el coaching es la retroalimentación, lo que permite que las decisiones que se hayan tomado pueden ser evaluadas y mejor sistematizadas, permitiendo que la carga afectiva del personal directivo se regule en forma adecuada.

Otra de las razones del por qué se hace necesario contar o promover el coaching directivo viene a ser los niveles altos de estrés que padecen tanto los trabajadores como el personal que labora en la organización, porque esta técnica de acompañamiento permite la descarga y regulación adecuada de las emociones que desequilibran el estado emocional de las personas, haciéndolo útil en la regulación emocional y así conservar la salud mental, que viene a ser uno de los problemas que más aqueja al persona que tiene la responsabilidad de tomar decisiones.

Otra de las razones que argumentan la implementación y la práctica del coaching directivo es la soledad profesional, término que según Huertas (2016) es la condición de alejamiento o distanciamiento que asume el directivo para reflexionar y meditar sobre la pertinencia de las decisiones asumidas al interior de la institución, que según el autor mencionado es el inicio de los cuadros de estrés y depresión.

El coaching directivo, para el caso de nuestro estudio adquiere importancia vital, porque a través de esta técnica se puede lograr mejorar los niveles de motivación, compromiso e identidad de los profesores respecto a su desarrollo profesional, por tal razón se hace necesario que la mayoría de los directores, tengan la posibilidad de empoderarse de la propuesta, técnicas, estrategias y metodología de este tipo de acompañamiento.

1.3.1.1. Información

La información según Huamán (2015) es el conjunto de datos que las persona interiorizan y almacenan a nivel cognitivo sobre algún aspecto de la realidad permitiéndole formas esquemas mentales, que le aseguran su existencia.

Como podemos apreciar la información es un conjunto de datos organizados sistemáticamente de forma intencionada que provee a los seres vivos y específicamente al hombre de hechos que ocurren o explican la realidad, por lo que obedece a criterios mentales y neurológicos su estructuración y procesamiento.

La información que el ser humano procesa le sirve para tomar decisiones, en ese sentido en lo que corresponde a nuestra investigación podemos mencionar que el coaching directivo permite que el personal que dirige las organizaciones tenga las herramientas materiales y físicas, así como cognitivas para tomar decisiones acertadas y pertinentes.

La información que las organizaciones sistematizan son de vital importancia para su vigencia y sobrevivencia en el mercado, cada vez más cambiante y competitivo, por lo que actualmente existe una pugna descomunal entre las organizaciones para apropiarse o generar información que les permite estar a la vanguardia de todas las demás.

Respecto al coaching directivo y la información debemos precisar que gracias al primero de ellos es posible organizar con mejor criterio los procesos y procedimientos que le permite al directivo contar con información

relevante, la misma que determina la idoneidad de las decisiones que se asuman para el beneficio de la organización.

1.3.1.2. Conocimientos

Santander (2015) sostiene que los conocimientos vienen a ser el conjunto de información asimilada a través de procesos sensoriales y cognitivos que dan cuenta de la existencia de la realidad.

Los conocimientos estructuran o reflejan cognitivamente un aspecto de la realidad, la misma que se logra a través de procesos intencionados en la que el sujeto y el objeto se interrelacionan a través de fenómenos sensoriales, por lo que es necesario generar las condiciones adecuada para que este flujo de información se interiorice en la memoria a corto, mediano y largo plazo.

Oros autores la definen como el conjunto de saberes sobre una determina materia, en ese sentido adquiere significados parecidos con el aprendizaje, por lo que es necesario distinguirlos. Por lo que podemos mencionar que los conocimientos son representaciones abstractas que se adhieren a los procesos cognitivos ya sean intencionados o sin intención, cosa que no sucede con el aprendizaje en el que la construcción o adquisición del conocimiento siempre es intencionado.

Revilla (2014) afirma que el conocimiento es producto del aprendizaje, por lo que los procesos que intervienen en su concreción demandan procesos neurológicos y cognitivos, debiendo tener como requisito la intención por aprender algún conocimiento, de lo contrario se convertiría en solo información, por lo que en los procesos de enseñanza y aprendizaje se hace imprescindible la significación y el interés del quien aprende.

Para el caso de nuestro estudio los conocimientos se refieren estrictamente a aquellos relacionados con los procesos de organización, planificación, ejecución o control de las actividades, por lo que se hace énfasis a conocimientos especializados, las mismas que se adquieren a

través de procesos de formación, especialización y algunos a través de la experiencia.

1.3.1.3. Habilidades

Las habilidades se refieren estrictamente a aquellas relacionadas con la idoneidad y destreza en el trabajo encomendado, por tanto, podemos mencionar que las habilidades profesionales aluden a las destrezas alcanzada por el trabajador en la realización de trabajos y actividades encargadas.

Las habilidades profesionales permiten al trabajador realizar con idoneidad y solvencia la tarea o actividad encomendada, asegurando en cada entrega calidad del servicio realizado, por lo que, a nivel de las intenciones de nuestro estudio, pretendemos dar a conocer que el coaching directivo al pretender sacar lo mejor de las personas, en gran medida permite el desarrollo de las habilidades profesionales de los trabajadores.

En el caso del sistema educativo, cuando nos referimos a las habilidades profesionales nos estamos refiriendo al desarrollo de las habilidades intrapersonales, que viene a ser la capacidad de las personas en regular sus emociones de tal forma que se garantice su estabilidad emocional.

Otro aspecto que debemos mencionar cuando nos referimos a las habilidades profesionales es el dominio que tienen las personas para regular las relaciones interpersonales, que según muchos autores determina los niveles de socialización de las personas.

Este aspecto es vital porque la capacidad de autorregularse emocionalmente, acompañado o respaldado por la habilidad para interrelacionarse determina un espacio, ambiente o clima institucional adecuado y acogedor, por ello es necesario que a nivel del coaching directivo se tome en cuenta el desarrollo de este tipo de habilidades.

1.3.2. Desarrollo profesional docente

Pineda (2016) sostiene que el desarrollo profesional docente es el nivel de motivación, expectativas y necesidades que el docente adquiere o interioriza que le exige mejorar o alcanzar el desarrollo de sus potencialidades profesionales y personales, para brindar y asegurar un servicio de calidad, en beneficio de sus estudiantes.

Salazar (2016) lo define como el nivel de compromiso, identificación y desempeño del personal docente en las labores que realiza en base a una visión y misión personal y profesional, que permite pensar y actuar de manera proactiva, reflejado en una prestación del servicio educativo de calidad

El desarrollo profesional docente demanda que los maestros atiendan con idoneidad y pertinencia las demandas y exigencias de la sociedad en relación a la formación de los estudiantes, debido a que existen nuevas exigencias y una realidad configurado por el avance de la ciencia y la tecnología, así como la estructuración de una nueva sociedad, con otros matices, con diferentes necesidades, por lo cual es imprescindible que el maestro desarrolle nuevas habilidades, capacidades y destrezas en su labor docente.

El desarrollo profesional según Salazar (2016) debe entenderse no como una obligación, sino como una necesidad, porque los tiempos actuales demandan en los docentes otro tipo de habilidades y competencias profesionales, por ello es que el Ministerio de Educación a través de diferentes programas y proyectos viene incentivando el desarrollo de la profesionalidad docente.

La reforma curricular en nuestro país implementada por el Ministerio de Educación, considera el desarrollo de la profesionalidad docente como un pilar de este tipo de cambios estructurales, de ahí que a la fecha viene realizando diferentes tipos de evaluaciones, ya sean para nombramientos o

ascensos en la escala magisterial, todas ellas con la intención de promover el desarrollo de la profesionalidad del docente.

La propuesta del Ministerio de Educación sobre la intención de asegurar brindar un servicio educativo de calidad se sustenta en el desarrollo de la profesionalidad docente, por ello es que, a través de documentos como el Marco del Buen Desempeño Docente y el Marco del Buen Desempeño Directivo, propone políticas y estrategias para promover que los maestros y directores mejoren sus habilidades profesionales para así asegurar un mejor desempeño en el aula y a nivel de la gestión directiva.

El desarrollo de la profesionalidad del docente necesariamente involucra cambios en la forma de pensar del maestro, en sus conductas, en las estrategias que utiliza y en su cultura, por ello es necesario que el maestro comprende que es necesario tener la capacidad de adaptación, porque las exigencias en la labor pedagógica han cambiado sustancialmente, de lo contrario se corre el riesgo de perecer profesionalmente.

Se hace necesario que se implementen cambios profundos en la forma de concebir el proceso de enseñanza y aprendizaje, en la medida que las necesidades y demandas cognitivas de los estudiantes ha cambiado radicalmente, de tal forma que ahora ya no es prioridad proporcionar información a los estudiantes, sino desarrollar sus capacidades para que puedan interiorizar y procesar información relevante según sus necesidades e intereses.

La práctica docente hasta la fecha se ha sustentado en prácticas pedagógicas que son propias de décadas pasadas, en las que el estudiante era un receptor pasivo del proceso educativo y la única forma de enseñar apelaba al uso exclusivo del método expositivo, panorama que ahora ha cambiado sustancialmente, porque el maestro ya no es el único poseedor del conocimiento, sino que existen otros espacios y elementos que proporcionan información, por lo que el papel del maestro ha cambiado radicalmente, de ahí la necesidad de que el profesor se empodere de

nuevas formas de trabajo pedagógico, priorizando y utilizando estrategias participativas que procuren el desarrollo de las capacidades críticas y reflexivas de los estudiantes.

A nivel social, por ejemplo, toca abordar en las aulas problemas que se relacionan con la globalización, la interculturalidad, la equidad de género, etc., que demandan un pensamiento flexible y divergente de la realidad, por ello es que el maestro debe asumir que los tiempos actuales demandan cambios en su práctica educativa, de lo contrario quedarán rezagados y subsumidos en esta vorágine de información que exige y demanda por necesidad y capacidad de sobrevivencia desarrollar otros tipos de habilidades y competencias profesionales.

1.3.2.1. Compromiso

El compromiso según Balbuena (2015) es la capacidad que tienen las personas para asumir en forma voluntaria e intencionada se identifica con la visión, misión y los principios institucionales, haciéndolos suyos y procurando entregar su mejor esfuerzo para que se logren las metas y los objetivos previstos.

El compromiso demanda la concurrencia de otros factores, tales como la política de incentivos, el clima institucional adecuado, el trato y el reconocimiento a la labor realizada, las mismas que elevan los niveles de compromiso del trabajador con la institución en la que labora.

La fidelidad y la lealtad son elementos esenciales para asegurar el compromiso institucional, de lo contrario sucede que, en la mayoría de los casos, el personal que labora en la institución no asume en forma convencida la necesidad de desplegar todo el esfuerzo para el logro de las metas previstas.

Es necesario e imprescindible que el personal que labora en la organización asuma que las metas y los objetivos institucionales son parte de su espacio personal y familiar, por lo tanto, no escatimará esfuerzos por

lograr los objetivos previstos, porque siente y percibe que es necesario y corresponde entregar todo de sí para alcanzar el bienestar familiar y organizacional.

El compromiso se distingue de la participación o involucramiento por la entrega voluntaria y convencida de todos sus habilidades y destrezas en el trabajo realizado, por lo tanto, a nivel del sistema educativo se hace necesario que los niveles de compromiso sean los más adecuados, porque solo así se podrá alcanzar el pleno desarrollo de la institución y sobre todo de los estudiantes.

1.3.2.2. Identificación

La identificación institucional alude a dos componentes esenciales, la primera de ellas relacionados a los elementos que distinguen a una organización de otras, como, por ejemplo, el logo, los colores institucionales, la marca, los principios y valores, etc., el segundo compromete a la capacidad de los trabajadores en desear ser parte de una organización porque se adecua a sus mismo intereses y necesidades personales, es decir la necesidad de pertenecer a un grupo o entidad, por lo que dedica su mejor esfuerzo al logro de los objetivos que la institución ha previstos en un tiempo determinado.

Jiménez (2016) sostiene que la identificación con la institución es una necesidad que todo trabajador pretende alcanzar en un momento dado, porque refleja la necesidad de pertenencia, es decir, todas las personas tenemos la necesidad de identificarnos con un grupo humano, como es el caso de la familia, así como con una entidad u organización que represente y satisfaga sus objetivos personales y profesionales.

La identificación institucional demanda otras cualidades, como es el caso del compromiso, la responsabilidad y la satisfacción de expectativas personales y profesionales, de tal forma que la organización debe generar espacios e implementar estrategias con la finalidad de afianzar la

identificación institucional, lo que en suma representa la complementariedad del trabajador con la misión y la visión de la organización.

En el sistema educativo peruano los niveles de identificación de los maestros con los objetivos institucionales, en la mayoría de los casos no son los más adecuados, porque no existe estrategias que puedan mejorar la necesidad del maestro en hacer suyo la misión y la visión de la institución educativa, por ello es que la participación de los docentes en actividades que compromete la gestión institucional es muy limitada.

1.3.2.3. Objetivos

Los objetivos institucionales según Ramos (2014) constituyen los propósitos y las aspiraciones a ser alcanzadas por la organización en un tiempo previsto, en función a la planificación sistemática de cada una de las actividades previstas.

Los objetivos institucionales responden a la necesidad de alcanzar las aspiraciones económicas y competitivas que planifican sistemáticamente las organizaciones, para lo cual destinan una serie de recursos humanos y materiales que hacen posible alcanzarlos en un determinado plazo.

Los objetivos institucionales se adecuan a las necesidades, aspiraciones y demandas, primero de la organización porque la razón de su existir es justamente el logro de las metas y los objetivos, segundo que estas sean compatibles con las aspiraciones personales y profesionales de quienes laboran en la empresa.

En el campo educativo, podemos mencionar que los objetivos institucionales responden al único propósito que tienen las instituciones educativas, es decir al logro de los objetivos curriculares, reflejados en la formación adecuada e idónea de los estudiantes y en los procesos de instrucción, que es la que proporciona la cantidad de información asimilada por el alumno.

En ese sentido de lo señalado podemos mencionar que para el caso de nuestra investigación consideramos necesario precisar que el coaching directivo, a través de sus diferentes estrategias y técnicas permite que los docentes en forma convencida se empoderen de los objetivos institucionales, de tal forma que desplieguen su mejor esfuerzo en el logro de las metas trazadas.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿En qué medida el coaching directivo se relaciona con el desarrollo profesional docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018?

1.4.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el coaching directivo y el compromiso institucional en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018?

¿Qué relación existe entre el coaching directivo y la identificación institucional en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018?

¿Qué relación existe entre el coaching directivo y el objetivo institucional en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018?

1.5. Justificación del estudio

A nivel de la conveniencia podemos manifestar que el estudio es pertinente porque nos permite conocer la magnitud del problema que se tiene a nivel de la implementación del coaching directivo y el desarrollo profesional de los docentes, la misma que servirá para implementar estrategias que permitan mejorar los niveles motivacionales de los trabajadores.

Nuestro estudio asegura su relevancia social porque sus resultados benefician a los trabajadores y a los actores educativos de la Institución Educativa “Luis Carranza” de Ayacucho, en razón de que se contribuye a asegurar los objetivos institucionales.

Nuestro estudio tiene implicancia práctica porque contribuye a resolver en alguna medida el problema de la falta un acompañamiento y asesoramiento técnico y motivacional, como es el caso del coaching directivo, con el propósito de mejorar el desarrollo profesional de los profesores.

Respecto al valor teórico creemos que las conclusiones de nuestro estudio sirven para implementar estrategias que permitan mejorar los niveles motivacionales de los trabajadores, a su vez es necesario manifestar que nuestro estudio debe generar nuevas hipótesis para ser investigada en el nivel explicativo.

Respecto a la utilidad metodológica que nuestro estudio proporciona instrumentos que miden las variables, que puede ser utilizado en futuras investigaciones.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

El coaching directivo se relaciona significativamente con el desarrollo profesional docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas:

Existe relación significativa entre el coaching directivo y el compromiso institucional en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018.

Existe relación significativa entre el coaching directivo y la identificación institucional en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018.

Existe relación significativa entre el coaching directivo y el objetivo institucional en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el coaching directivo y el desarrollo profesional docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

Establecer la relación entre el coaching directivo y el compromiso institucional en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018.

Valorar la relación entre el coaching directivo y la identificación institucional en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018.

Determinar la relación entre el coaching directivo y el objetivo institucional en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018.

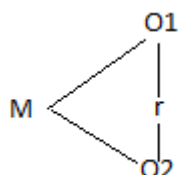
II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Caballero (2015) sostiene que es la planificación organizada y sistemática de cada uno de los procedimientos, pasos y actividades que el investigador prevé para alcanzar los objetivos previstos en el desarrollo de la investigación.

El objetivo general formulado para la realización del trabajo de investigación exige el uso del diseño descriptivo correlacional, porque la intención es determinar la dirección y el grado de intensidad con la que las variables se asocian unas con otras.

Esquema:



Cada uno de los elementos considerados en el esquema orientan los procedimientos a tomar en cuenta en el desarrollo de la investigación, así tenemos que M es la muestra a la que necesariamente se aplicará dos cuestionarios, una para medir la variable coaching directivo (O1) y la otra para medir la variable desarrollo profesional (O2), para luego calcular a nivel estadístico la dirección y el grado de intensidad entre las variables y las dimensiones (r).

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Identificación de las variables

Variable 1: coaching directivo

Variable 2: desarrollo profesional docente

2.2.2. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Coaching directivo	Es una herramienta de desarrollo del personal directivo consiste en un sistema de asesoramiento personal y profesional para el desarrollo y posterior impacto en la organización, orientado a proporcionar información, conocimientos, habilidades, al personal que labora en la organización, mejorando los niveles de productividad y competitividad (Muradep, 2015)	La variable será evaluada a través de la aplicación de un cuestionario que considera las dimensiones y los ítems para cada indicador.	Información	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sistemas de comunicación ✓ Gestión de información ✓ Toma de decisiones 	Ordinal: Excelente Bueno Regular Deficiente
			Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Perfil profesional ✓ Experiencia profesional 	
			Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Intrapersonales ✓ Interpersonales ✓ Sociales 	
Desarrollo profesional	Nivel de compromiso, identificación y desempeño del personal docente en las labores que realiza en base a una visión y misión personal y profesional, que permite pensar y actuar de manera proactiva, reflejado en una prestación del servicio educativo de calidad. (Salazar M. , 2016)	La variable será evaluada a través de la aplicación de un cuestionario que considera las dimensiones y los ítems para cada indicador.	Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Afectivo ✓ Normativo ✓ Institucional 	Ordinal: Excelente Bueno Regular Deficiente
			Identificación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Valores ✓ Principios ✓ Compromisos 	
			Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Personales ✓ Institucionales ✓ Académicos 	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población muestral:

Salazar (2015) lo define como el conjunto finito de eventos, fenómenos o individuos que ocupan un determinado espacio que son motivo de investigación y al ser accesible respecto a su tamaño, no exige el cálculo de una muestra por medio de fórmulas estadísticas.

La población muestral está constituida por el personal directivo y docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1

Población muestral de estudio de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho

Personal	fi	f%
Directivo	2	3.3
Docente nombrado	38	63.3
Docente contratado	20	33.3
Total	60	100.0

Nota: N=60; Cuadro de Asignación de Personal

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas

Maldonado (2013) considera que son las competencias que posee el investigador que le permite organizar en forma planificada e intencionada todo el proceso del recojo de datos, garantizando los objetivos previstos.

Las técnicas utilizadas en el recojo de información concerniente a nuestra investigación presenta el siguiente detalle:

Variables	Técnica
Coaching directivo	Encuesta
Desarrollo profesional	Encuesta

2.4.2. Instrumentos

Ávila (2012) lo define como los recursos físicos y objetivos que son posibles de manipular y archivar en el que se registra las evidencias observadas en la técnica.

Los instrumentos utilizados en el registro de los datos presentan las siguientes características:

Variables	Técnica	Instrumento
Coaching directivo	Encuesta	Cuestionario
Desarrollo profesional	Encuesta	Cuestionario

2.4.3. Validación

Anderr (2000) considera que es aquella propiedad que caracteriza a los instrumentos para asegurar que alcance lograr los objetivos para el cual fue elaborado.

La prueba de validez de los cuestionarios elaborados ha sido posible gracias a la evaluación realizada utilizando el modelo ítem total, la misma que ha implicado la elaboración de una prueba piloto, para luego calcular la varianza, las correlaciones y el cálculo de la R de Pearson, que, para el caso de los ítems considerados en los cuestionarios, han superado el valor de 0,21.

2.4.4. Confiabilidad

La confiabilidad a decir de Hernández (2014) permite al instrumento registrar resultados similares pese a ser aplicados reiteradamente en contextos similares.

Para evaluar la confiabilidad de los cuestionarios elaborados y aplicados se calculó el Alpha de Cronbach que en ambos casos ha superado el valor de 0,81 asegurando de esta manera la confiabilidad de los cuestionarios.

Los valores registrados para el caso del cuestionario que mide el coaching directivo es 0,830 y para el caso del cuestionario que mide la variable desarrollo profesional es 0,819.

2.5. Métodos de análisis de datos

Los métodos de análisis de datos están comprendidos en dos aspectos o criterios, primero a nivel descriptivo, para lo cual se han elaborado tablas estadísticas y calculado las frecuencias simples y porcentuales; segundo a nivel inferencial, en el cual se han calculado estadígrafos que miden la normalidad y la correlación entre las variables de estudio, gracias a la cual se han podido demostrar las hipótesis formuladas.

Todo el procesamiento, presentación, análisis e interpretación de los datos ha sido posible gracias al uso del software estadístico SPSS V22, para lo cual se han ingresado los resultados obtenidos en cada uno de los ítems, para luego elaborar y calcular los estadígrafos que se adecúan a las necesidades investigativas.

2.6. Aspectos éticos

La ética en todo trabajo de investigación debe garantizar la reserva de la información acopiada, para lo cual se ha solicitado la autorización al Director de la Institución Educativa tomada como área de estudio, de la misma forma se ha registrado cada uno de los textos citados y se ha garantizado la originalidad del informe final de tesis.

III. RESULTADOS

3.1. A nivel descriptivo

Tabla 3

Resultados de coaching directivo y desarrollo profesional docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018

Valores	Coaching directivo				Total		
	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente			
Desarrollo profesional	Deficiente	Recuento	15	10	2	0	27
		% del total	25,0%	16,7%	3,3%	0,0%	45,0%
Regular		Recuento	0	24	2	0	26
		% del total	0,0%	40,0%	3,3%	0,0%	43,3%
Bueno		Recuento	0	0	5	1	6
		% del total	0,0%	0,0%	8,3%	1,7%	10,0%
Excelente		Recuento	0	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%	1,7%
Total		Recuento	15	34	9	2	60
		% del total	25,0%	56,7%	15,0%	3,3%	100,0%

Nota: n=60; instrumentos de medición

La tabla 3 registra que el 45,0% (27) de docentes encuestados opinan que el desarrollo profesional es deficiente y el 43,3% (26) considera que es regular; mientras que el 56,7% (34) de los encuestados sostiene que el coaching directivo que se practica en la institución educativa es regular y el 25,0% (15) sostiene que es deficiente.

Tabla 4

Resultados de coaching directivo y compromiso institucional en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018

Valores	Coaching directivo				Total		
	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente			
Compromiso institucional	Deficiente	Recuento	15	10	0	1	26
		% del total	25,0%	16,7%	0,0%	1,7%	43,3%
Regular		Recuento	0	23	0	0	23
		% del total	0,0%	38,3%	0,0%	0,0%	38,3%
Bueno		Recuento	0	1	9	0	10
		% del total	0,0%	1,7%	15,0%	0,0%	16,7%
Excelente		Recuento	0	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%	1,7%
Total		Recuento	15	34	9	2	60
		% del total	25,0%	56,7%	15,0%	3,3%	100,0%

Nota: n=60; instrumentos de medición

La tabla 4 registra que el 43,3% (26) de docentes encuestados opinan que el compromiso institucional es deficiente y el 38,3% (23) considera que es regular; mientras que el 56,7% (34) de los encuestados sostiene que el coaching directivo que se practica en la institución educativa es regular y el 25,0% (15) sostiene que es deficiente.

Tabla 5

Resultados de coaching directivo y la identificación institucional en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018

Valores	Coaching directivo				Total		
	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente			
Identificación institucional	Deficiente	Recuento	15	15	2	0	32
		% del total	25,0%	25,0%	3,3%	0,0%	53,3%
	Regular	Recuento	0	19	0	0	19
		% del total	0,0%	31,7%	0,0%	0,0%	31,7%
	Bueno	Recuento	0	0	7	0	7
		% del total	0,0%	0,0%	11,7%	0,0%	11,7%
	Excelente	Recuento	0	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%	3,3%
Total		Recuento	15	34	9	2	60
		% del total	25,0%	56,7%	15,0%	3,3%	100,0%

Nota: n=60; instrumentos de medición

La tabla 5 registra que el 53,3% (32) de docentes encuestados opinan que la identificación institucional es deficiente y el 31,7% (19) considera que es regular; mientras que el 56,7% (34) de los encuestados sostiene que el coaching directivo que se practica en la institución educativa es regular y el 25,0% (15) sostiene que es deficiente.

Tabla 6

Resultados de coaching directivo y el objetivo institucional en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018

	Valores	Coaching directivo				Total	
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente		
objetivo institucional	Deficiente	Recuento	14	10	1	0	25
		% del total	23,3%	16,7%	1,7%	0,0%	41,7%
	Regular	Recuento	0	22	0	0	22
		% del total	0,0%	36,7%	0,0%	0,0%	36,7%
	Bueno	Recuento	0	0	7	0	7
		% del total	0,0%	0,0%	11,7%	0,0%	11,7%
	Excelente	Recuento	1	2	1	2	6
		% del total	1,7%	3,3%	1,7%	3,3%	10,0%
Total		Recuento	15	34	9	2	60
		% del total	25,0%	56,7%	15,0%	3,3%	100,0%

Nota: n=60; instrumentos de medición

La tabla 6 registra que el 41,7% (25) de docentes encuestados opinan que el objetivo institucional es deficiente y el 36,7% (22) considera que es regular; mientras que el 56,7% (34) de los encuestados sostiene que el coaching directivo que se practica en la institución educativa es regular y el 25,0% (15) sostiene que esta es deficiente.

3.2. A nivel inferencial

3.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 7

Resultados de la prueba de normalidad

Valores	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Coaching directivo	,299	60	,000
Compromiso institucional	,268	60	,000
Identificación institucional	,319	60	,000
Objetivo institucional	,242	60	,000
Desarrollo profesional	,277	60	,000

Nota: n=60; instrumentos de medición

El cálculo de la dirección y el grado de intensidad con el que se asocian las variables necesita de un estadígrafo de asociación, que para su elección demanda la realización de la prueba de normalidad, la misma que determina si se trata de un estadígrafo paramétrico o no paramétrico, por lo que se hace necesario realizar esta prueba.

Calculado el estadígrafo denominado Kolmogorov-Smirnov se ha podido demostrar que para todos los casos el p_valor = 0,000 que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$, por lo que podemos afirmar que los datos no configuran la curva normal y al ser las variables y las dimensiones del tipo ordinal se ha elegido utilizar el estadígrafo denominado Tau_b de Kendall.

3.2.2. Prueba de hipótesis

3.2.2.1. Para la hipótesis general

Hipótesis alterna (Ha)

El coaching directivo se relaciona significativamente con el desarrollo profesional docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018.

Hipótesis nula (Ho)

El coaching directivo no se relaciona significativamente con el desarrollo profesional docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018

Tabla 8

Cálculo de la asociación entre coaching directivo y el desarrollo profesional docente.

Valores		Coaching directivo	Desarrollo Profesional
Tau_b de Kendall	Coaching directivo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,669**
		N	60
Desarrollo profesional	Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	,669**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	60

Nota: n=60; instrumentos de medición

El valor de $Tau_b=0,669$ lo que significa que existe relación fuerte entre las variables de estudio, mientras que al ser el $p_valor=0,000$ que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,00$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por tanto, podemos afirmar que, el coaching directivo se relaciona significativamente con el desarrollo profesional docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018.

3.2.2.2. Para la hipótesis específica 1

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación significativa entre el coaching directivo y el compromiso institucional en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018.

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación significativa entre el coaching directivo y el compromiso institucional en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018.

Tabla 9

Cálculo de la asociación entre coaching directivo y el compromiso institucional.

		Valores	Coaching directivo	compromiso institucional
Tau_b de Kendall	Coaching directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,739*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	compromiso institucional	Coefficiente de correlación	,739*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Nota: n=60; instrumentos de medición

El valor de $Tau_b=0,739$ lo que significa que existe relación fuerte entre las variables de estudio, mientras que al ser el $p_valor=0,000$ que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,00$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por tanto, podemos afirmar que, existe relación significativa entre el coaching directivo y el compromiso institucional en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018.

3.2.2.3. Para la hipótesis específica 2

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación significativa entre el coaching directivo y la identificación institucional en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018.

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación significativa entre el coaching directivo y la identificación institucional en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018.

Tabla 10

Cálculo de la asociación entre coaching directivo y la identificación institucional.

		Valores	Coaching directivo	identificación institucional
Tau_b de Kendall	Coaching directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,657*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	identificación institucional	Coefficiente de correlación	,657*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Nota: n=60; instrumentos de medición

El valor de $Tau_b=0,657$ lo que significa que existe relación fuerte entre las variables de estudio, mientras que al ser el $p_valor=0,000$ que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,00$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por tanto, podemos afirmar que, existe relación significativa entre el coaching directivo y la identificación institucional en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018.

3.2.2.4. Para la hipótesis específica 3

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación significativa entre el coaching directivo y el objetivo institucional en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018.

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación significativa entre el coaching directivo y el objetivo institucional en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018.

Tabla 11

Cálculo de la asociación entre coaching directivo y el objetivo institucional.

Valores		Coaching directivo	objetivo institucional
Tau_b de Kendall	Coaching directivo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 60 60
	objetivo institucional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,648* ,000 .
		60	60

Nota: n=60; instrumentos de medición

El valor de $Tau_b=0,648$ lo que significa que existe relación fuerte entre las variables de estudio, mientras que al ser el $p_valor=0,000$ que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,00$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por tanto, podemos afirmar que, existe relación significativa entre el coaching directivo y el objetivo institucional en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018.

IV. DISCUSIÓN

La reforma del sistema educativo en nuestro país viene incorporando enfoques y métodos no solo en el proceso de enseñanza y aprendizaje sino también en la gestión y administración de la educación, en ese sentido el término coaching directivo se viene desarrollando en programas de especialización que el Ministerio de Educación desarrolla a fin de que el personal directivo de las instituciones educativas interioricen y desarrollen capacidades que les permitan desarrollar una gestión directiva eficiente y eficaz.

La discusión demanda la explicación del fenómeno estudiado a partir de la comparación entre los resultados obtenidos en nuestra investigación con aquellos que están registrados en los antecedentes, en ese sentido esta parte del informe se ha sistematizado de la siguiente manera:

La tabla 3 registra que el 45,0% (27) de docentes encuestados opinan que el desarrollo profesional es deficiente y el 43,3% (26) considera que es regular; mientras que el 56,7% (34) de los encuestados sostiene que el coaching directivo que se practica en la institución educativa es regular y el 25,0% (15) sostiene que es deficiente, corroborando los resultados obtenidos por Perede (2016) quien en su tesis titulado: Coaching directivo y el desarrollo del potencial humano en el Liceo "José de San Martín" en el distrito de Sarandí, Argentina, afirma que, existe relación directa fuerte entre las variables de estudio, en la medida que $\rho=0,758$; $p_valor=0,000 < \alpha(0,05)$, lo que significa que la práctica del coaching directivo favorece sustancialmente el desarrollo del potencial humano, porque prioriza la necesidad de generar espacios y políticas de incentivos que incrementen los niveles de motivación del personal docente.

La tabla 4 registra que el 43,3% (26) de docentes encuestados opinan que el compromiso institucional es deficiente y el 38,3% (23) considera que es regular; mientras que el 56,7% (34) de los encuestados sostiene que el coaching directivo que se practica en la institución educativa es regular y el 25,0% (15) sostiene que es deficiente, confirmando los resultados obtenidos por Zamora (2015) quien en su tesis titulado: Influencia del coaching directivo en el desarrollo de las capacidades profesional de los docentes de las instituciones educativa del Municipio de Quindío, Chile, afirma que, existe correlación directa moderada entre las variables de estudio ($\tau_b=0,557$; $p_valor=0,00$), lo que

significa que las habilidades y técnicas empleadas y utilizadas en las sesiones de coaching directivo, permiten el desarrollo de las capacidades profesionales a nivel afectivo y cognitivo, razón por la cual se hace necesario que se implemente este tipo de acompañamiento a todos los agentes educativos.

La tabla 5 registra que el 53,3% (32) de docentes encuestados opinan que la identificación institucional es deficiente y el 31,7% (19) considera que es regular; mientras que el 56,7% (34) de los encuestados sostiene que el coaching directivo que se practica en la institución educativa es regular y el 25,0% (15) sostiene que es deficiente, confirmando los resultados obtenidos por Perlacios (2014) quien en su tesis titulado: Coaching directivo y el proceso del desarrollo de la identidad profesional en instituciones educativas del distrito de Ayabaca, Piura, afirma que, existe mejor predisposición de todo el personal que labora en las instituciones tomadas como área de estudio para fortalecer y desarrollar las competencias profesionales, por lo que se afirma que el uso didáctico del coaching directivo favorece plenamente el desarrollo de los procesos pedagógicos.

La tabla 6 registra que el 41,7% (25) de docentes encuestados opinan que el objetivo institucional es deficiente y el 36,7% (22) considera que es regular; mientras que el 56,7% (34) de los encuestados sostiene que el coaching directivo que se practica en la institución educativa es regular y el 25,0% (15) sostiene que esta es deficiente, corroborando los resultados obtenidos por Tueros (2016) quien en su tesis titulado: Influencia del coaching directivo en la mejora de la calidad educativa en la IEP "Nuestra Señora de Guadalupe", Lima, Perú, afirma que, existe una dependencia directa del coaching sobre el desarrollo y la mejora de la calidad educativa, en la medida que el valor de $\rho = 0,847$; $p_valor = 0,02$, razón por la cual podemos afirmar que, las estrategias y técnicas empleadas por el coaching directivo permiten una interrelación adecuada entre todos los agentes educativos.

V. CONCLUSIONES

1. El coaching directivo se relaciona significativamente con el desarrollo profesional docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018, en la medida que el valor de $Tau_b=0,669$ lo que significa que existe relación fuerte entre las variables de estudio, mientras que al ser el $p_valor=0,000$ que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,00$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Tabla 8)
2. Existe relación significativa entre el coaching directivo y el compromiso institucional en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018, en la medida que el valor de $Tau_b=0,739$ lo que significa que existe relación fuerte entre las variables de estudio, mientras que al ser el $p_valor=0,000$ que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,00$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Tabla 9)
3. Existe relación significativa entre el coaching directivo y la identificación institucional en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018, en la medida que el valor de $Tau_b=0,657$ lo que significa que existe relación fuerte entre las variables de estudio, mientras que al ser el $p_valor=0,000$ que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,00$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Tabla 10)
4. Existe relación significativa entre el coaching directivo y el objetivo institucional en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018, en la medida que el valor de $Tau_b=0,648$ lo que significa que existe relación fuerte entre las variables de estudio, mientras que al ser el $p_valor=0,000$ que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,00$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Tabla 11)

VI. RECOMENDACIONES

1. A las autoridades de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho a fin de que organicen eventos de capacitación relacionados con la importancia que tiene la implementación del coaching directivo en el desarrollo de la profesionalidad docente, de tal forma que se mejoren los niveles de motivación entre los docentes que les permitan realizar estudios de especialización y posgrados para alcanzar su desarrollo personal y profesional.
2. A los docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, a fin de que puedan organizar talleres de sensibilización haciendo uso de las estrategias y las técnicas del coaching directivo, con el propósito de incentivar y promover el desarrollo de las competencias profesionales y la práctica de habilidades sociales, las mismas que beneficiarán a toda la comunidad educativa.
3. Los especialistas de la UGEL Huamanga deben visitar con más frecuencia la institución educativa con la intención de acompañar el trabajo directivo y docente de tal manera que se consensuen criterios y procedimientos para mejorar el trabajo docente en aula y así mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

VII. REFERENCIAS

- Alfonso, L. (2013). *Directiva y estructura de las instituciones educativas*. Lima: Trabajo de Pos grado - UNFV.
- Anderr, E. (2000). *Técnicas de investigación social*. Ciudad de México: Mc Graw Hill.
- Ávila, J. (2012). *Métodos estadísticos para la investigación*. Lima: San Marcos.
- Balbuena, L. (2015). *Niveles de compromiso y desarrollo profesional*. Lima: UNMSM.
- Caballero, A. (2015). *Investigación científica. Elaboración de informe final de tesis*. Lima: EDCA.
- Calero, M. (2015). *El poder del liderazgo*. Lima: Trabajo de Pos grado - UCV.
- Ezpeleta, Z. (2014). Programas Curriculares. En Z. Ezpeleta, "*La gestión Pedagógica de la escuela frente a las nuevas tendencias de la política educativa en América Latina*". (pág. 59). Lima: San Marcos.
- Gallegos, Á. (2014). *La importancia del Liderazgo en la educación básica*. Lima: San Marcos.
- Gamaniel, O. (2015). *Coaching directivo y desarrollo de las competencias profesionales*. Lima: San Marcos.
- Gómez, M. (2015). *Relación el coaching directivo y el desarrollo profesional en la IEP "Alfonso Ugarte" de Pausa*. Pausa: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Guerra, M. (2015). *Competencias de la educación*. Lima: Grupo Editorial Mesa Redonda.
- Gutiérrez, M. (2015). *Coaching directivo y el desarrollo de las competencias profesionales en la IEP "San Ramón" de Ayacucho*. Ayacucho: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Gutierrez, O. (2016). *Trabajo en grupo y organizacionalidad en los centros de trabajo*. Lima: Santillana.
- Hernández, R. (2014). *Metdología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Huamán, J. (2015). *Información y tencología en el sistema educativo*. Lima: San Marcos.
- Huertas, J. (2016). *Coaching y equilibrio emocional*. Lima: San Marcos.
- Jauregui, V. (2013). *Procesos estadísticos de evaluación*. Lima: San Marcos.
- Jiménez, G. (2016). *Misión y visión organizacional. Formulación y planes*. Lima: San Marcos.
- LLanos, M. (2014). *Elaboración de proyectos e informes finales de investigación en el enfoque cuantitativo*. Lima: Horizonte.

- Lujan, A. (2015). *Problemática educativa, y su importancia en el desarrollo de las sociedades*. Lima: UNMSM.
- Maldonado, M. (2013). *Elaboración de proyectos y tesis de investigación*. Lima: San Marcos.
- Malpica, A. (2014). *Manual para directores*. Lima: San Marcos.
- MINEDU. (2014). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Lima: Ministerio de educación.
- MINEDU. (2014). *Pautas para el buen liderazgo de las instituciones educativas*. Lima: Ministerio de Educación .
- Miranda, H. (2015). *Coaching directivo y el desarrollo educativo*. Lima: San Marcos.
- Montenegro, A. (2013). *Funciones y responsabilidades del desempeño docente*. Lima: San Marcos.
- Muradep, J. (2015). *Coaching y sus ventajas pedagógicas*. Madrid: Paidós.
- Orellana, R. (2013). *Proceso de Enseñanza - aprendizaje*. Trujillo: Trabajo de Pos grado - UNT.
- Palomino, V. (2016). *Estadística básica*. Lima: Santillana.
- Pariona, A. (2013). En A. Pariona, *Relación entre el modelo de gestión estratégica y el desempeño Docente* (pág. 79). Ayacucho: Trabajo de Pos grado - UCV.
- Perede, M. A. (2016). *Coaching directivo y el desarrollo del potencial humano en el Liceo "José de San Martín" en el distrito de sarandí, Argentina*. Sarandí: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad de Buenos Aires, Argentina.
- Perlacios, M. (2014). *Coaching directivo y el proceso del desarrollo de la identidad profesional en instituciones educativas del distrito de Ayabaca, Piura*. Ayabaca: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Pineda, J. (2016). *Desarrollo profesional docente*. Lima: Mantaro.
- Quispe Primitivo, J. (2012). *"Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010"*. Lima: Trabajo de Posgrado - UNMSM.
- Ramos, G. (2014). *Compromiso y objetivos institucionales*. Lima: San Marcos.
- Raxuleu, C. (2014). *"Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente"*. Ayacucho: Posgrado-UCV.
- Revilla, M. (2014). *Conocimiento y aprendizaje. Complementariedad*. Lima: San Marcos.

- Reyes, R. (2015). *Problemas de la Educación en el Perú*. Lima: San Marcos.
- Salazar, M. (2015). *Técnicas de investigación social en las investigaciones científicas*. Lima: San Marcos.
- Salazar, M. (2016). *Desarrollo de la profesionalidad docente. Retos y perspectivas*. Lima: Horizonte.
- Santander, J. (2015). *Conocimientos y habilidades empresariales*. Lima: San Marcos.
- Tueros, C. (2016). *Influencia del coaching directivo en la mejora de la calidad educativa en la IEP "Nuestra Señora de Guadalupe", Lima, Perú*. Lima: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- UNESCO. (2014). *La importancia de la docencia en el desarrollo social*. Publicaciones UNESCO.
- Zamora, P. (2015). *Influencia del coaching directivo en el desarrollo de las capacidades profesional de los docentes de las instituciones educativa del Municipio de Quindío, Chile*. Quindío: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad de Valparaiso, Chile.
- Zarate, L. (2013). *"Liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas de primaria del distrito Independencia Lima."*. Lima: Trabajo Pos grado - UNFV.
- Zoila, J. (2013). *"Liderazgo pedagógico del director influye en la evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la RED N° 09, del distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2014"*. Lima: San Marcos.

ANEXOS

ANEXO 1: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO-COACHING DIRECTIVO

Instrucciones: A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, referidos a valorar el coaching directivo, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, tenga a bien, por favor, marcar con un aspa, en la hoja de respuestas, en la opción que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN I: INFORMACIÓN						
1	Los sistemas de comunicación en la institución permiten efectivizar los procesos administrativos y pedagógicos.					
2	Lo que caracteriza la gestión directiva son los espacios de comunicación implementados a nivel institucional.					
3	Los sistemas de comunicación permiten un clima institucional adecuado					
4	La gestión de la información a nivel institucional permite la toma de decisiones en forma efectiva.					
5	La gestión de la información a nivel institucional se debe a los recursos tecnológicos con los que se cuenta.					
6	La gestión de la información permite que los logros institucionales se alcancen en el tiempo previsto					
7	La toma de decisiones compromete a todos los estamentos a nivel institucional					
8	La toma de decisiones se consensua con todos los estamentos de la institución.					
9	La toma de decisiones se realiza en forma técnica y participativa					
DIMENSIÓN II: CONOCIMIENTOS						
10	El perfil profesional del personal que dirige la institución considera conocimientos sobre coaching directivo.					
11	El perfil profesional del personal directivo asegura que se implementen estrategias para masificar el coaching directivo.					
12	El perfil profesional del personal docente contempla la predisposición para implementar el coaching directivo.					
13	La experiencia profesional favorece la implementación del coaching directivo.					
14	La experiencia profesional de los docentes permite que se organicen sesiones de acompañamiento y asesoramiento al personal docente.					
15	El coaching directivo permite que los docentes					

	tengan posibilidad de intercambiar experiencias exitosas en aula.					
DIMENSIÓN III: HABILIDADES						
16	Las relaciones intrapersonales favorecen un clima institucional adecuado.					
17	La parte directiva de la institución promueve actividades que favorecen el desarrollo de las relaciones intrapersonales.					
18	Las relaciones intrapersonales permiten que los niveles de compromiso e identificación con la institución sean adecuados.					
19	Las relaciones interpersonales entre los actores educativos son adecuadas.					
20	Existe preocupación por parte del personal directivo en promover relaciones interpersonales adecuados a nivel institucional.					
21	Las relaciones interpersonales permiten la construcción de un clima organizacional favorable.					
22	Las habilidades sociales entre los docentes y directivos permiten una comunicación asertiva.					
23	Existen actividades organizadas por la parte directiva para favorecer el desarrollo de las habilidades sociales.					
24	Las habilidades sociales convenientemente desarrolladas aseguran una comunicación empática.					

CUESTIONARIO-DESARROLLO PROFESIONAL

Instrucciones: A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, referidos a valorar el desarrollo profesional, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, tenga a bien, por favor, marcar con un aspa, en la hoja de respuestas, en la opción que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN I: COMPROMISO						
1	Se evidencia que el personal directivo y docente tiene un compromiso afectivo con la institución					
2	El compromiso afectivo hace posible que el personal directivo y docente se empodere de la misión y la visión de la institución					
3	El compromiso afectivo permite que las metas y los objetivos institucionales se logren en el tiempo previsto					
4	El compromiso normativo permite que los procesos administrativos se realicen con la celeridad del caso					
5	El compromiso normativo regular todo los procesos administrativos y pedagógicos a nivel institucional					
6	El compromiso normativo muchas veces se aplica sin considerar el contexto					
7	El compromiso institucional permite que todos los actores educativos se empoderen de los objetivos estratégicos de la institución					
8	El compromiso institucional hace posible que el personal directivo, docente y administrativo esté preocupado en lograr los objetivos institucionales					
9	El compromiso institucional está registrado en forma precisa en los documentos técnico pedagógicos					
DIMENSIÓN II: IDENTIFICACIÓN						
10	Los valores institucionales orientan el quehacer pedagógico a nivel institucional					
11	La práctica de valores entre todo el personal docente, directivo y administrativo es una practica institucional					
12	El clima institucional se ve favorecido a través de la práctica de valores.					
13	Los principios institucionales le asignan una identificación propia a la institución					
14	Los principios institucionales reflejan las expectativas de todos los actores educativos					
15	El personal docente, directivo y administrativo se identifica con los principios institucionales					
16	Los compromisos institucionales regulan todo los procesos pedagógicos y administrativos a nivel institucional.					
17	Los compromisos institucionales están registrados					

	en el Proyecto Educativo Institucional					
18	Los compromisos institucionales se han elaborado en forma participativa					
DIMENSIÓN III: OBJETIVOS						
19	Los objetivos personales están alineados con los objetivos institucionales					
20	Los objetivos personales de los actores educativos son considerados como política institucional					
21	Los objetivos personales no difieren en absoluto de las metas y los objetivos institucionales					
22	Los objetivos institucionales dirigen todos los procesos académicos y administrativos					
23	Los objetivos institucionales derivan del diagnóstico institucional					
24	Todos los actores educativos se identifican con los objetivos institucionales.					
25	Los objetivos académicos satisfacen las expectativas de los estudiantes					
26	Los objetivos académicos permiten un nivel de aprendizaje acorde con las demandas de los estudiantes					
27	El logro de los objetivos académicos es una necesidad institucional.					

FICHA TÉCNICA

Instrumento	<i>Cuestionario para medir coaching directivo</i>		
Autores	Violeta Jiménez del Castillo.		
Año de edición	2016		
País de origen	Perú.		
Ámbito de aplicación	Instituciones públicas		
Administración	Individual		
Objetivo	Valorar el coaching directivo.		
Duración	45 minutos		
Dimensiones	Información Conocimientos Habilidades		
Adaptado	Br. Dávila Baldeón, Yenny Br. Espinoza Galindo, Edith.		
Campo de aplicación	Docentes de instituciones educativas públicas.		
Validez estadística	La validez del instrumento consideró el cálculo de la R de Pearson bajo el modelo estadístico, ítem-total, la misma que registró, en cada ítem, un valor mayor a 0.21.		
Índice de confiabilidad	La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alpha de Cronbach, la misma que registro el valor de 0.830		
Calificación	Totalmente en desacuerdo	:	1 punto
	En desacuerdo	:	2 puntos
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	:	3 puntos
	De acuerdo	:	4 puntos
	Totalmente de acuerdo	:	5 puntos
Recategorización	Intervalo: Deficiente : 27 – 66 puntos Regular : 66 – 89 puntos Bueno : 89 – 112 puntos Excelente : 112 – 135 puntos		

FICHA TÉCNICA

Instrumento	<i>Cuestionario para medir desarrollo profesional</i>		
Autores	Alberto Manrique Gonzales.		
Año de edición	2016		
País de origen	Perú.		
Ámbito de aplicación	Instituciones públicas		
Administración	Individual		
Objetivo	Valorar el desarrollo profesional.		
Duración	40 minutos		
Dimensiones	Compromiso Identificación Objetivos		
Adaptado	Br. Dávila Baldeón, Yenny Br. Espinoza Galindo, Edith.		
Campo de aplicación	Docentes de instituciones educativas públicas.		
Validez estadística	La validez del instrumento consideró el cálculo de la R de Pearson bajo el modelo estadístico, ítem-total, la misma que registró, en cada ítem, un valor mayor a 0.21.		
Índice de confiabilidad	La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alpha de Cronbach, la misma que registro el valor de 0.819		
Calificación	Totalmente en desacuerdo	:	1 punto
	En desacuerdo	:	2 puntos
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	:	3 puntos
	De acuerdo	:	4 puntos
	Totalmente de acuerdo	:	5 puntos
Recategorización	Intervalo: Deficiente : 27 – 66 puntos Regular : 66 – 89 puntos Bueno : 89 – 112 puntos Excelente : 112 – 135 puntos		

ANEXO 2: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

VALIDEZ-COACHING DIRECTIVO

1. VARIANZA

ITEM	VARIANZA
V1_D1_P1	1,234
V1_D1_P2	0,548
V1_D1_P3	0,325
V1_D1_P4	1,365
V1_D1_P5	0,658
V1_D1_P6	0,457
V1_D1_P7	0,365
V1_D1_P8	0,395
V1_D1_P9	0,754
V1_D2_P10	0,954
V1_D2_P11	0,756
V1_D2_P12	0,127
V1_D2_P13	1,627
V1_D2_P14	1,457
V1_D2_P15	1,945
V1_D2_P16	0,627
V1_D2_P17	0,448
V1_D2_P18	0,662
V1_D3_P19	0,447
V1_D3_P20	0,627
V1_D3_P21	1,852
V1_D3_P22	1,632
V1_D3_P23	0,457
V1_D3_P24	0,468
V1_D3_P25	0,257
V1_D3_P26	0,258
V1_D3_P27	0,625
PUNTAJE_TOTAL	0,457

2. MATRIZ DE CORRELACIONES

	V1_D1_P1	V1_D1_P2	V1_D1_P3	V1_D1_P4	V1_D1_P5	V1_D1_P6	V1_D1_P7	V1_D1_P8	V1_D1_P9	V1_D2_P10	V1_D2_P11	V1_D2_P12	V1_D2_P13	V1_D2_P14	V1_D2_P15	V1_D2_P16	V1_D2_P17	V1_D2_P18	V1_D3_P19	V1_D3_P20	V1_D3_P21	V1_D3_P22	V1_D3_P23	V1_D3_P24	V1_D3_P25	V1_D3_P26	V1_D3_P27	PUNTA JE_TOT AL
V1_D1_P1	1	-0.061	-0.222	0.045	0.152	.401	0.087	0.152	.388	0.101	0.152	.401	0.101	0.152	.415	0.084	0.119	0.347	0.116	0.142	.411	0.271	0.146	.388	0.271	0.101	0.144	-0.238
V1_D1_P2	-0.061	1	0.260	.434	.777	0.112	.419	.777	0.114	.429	.777	0.112	.429	.777	0.111	.405	.720	0.112	.441	.817	0.143	-0.193	0.137	-0.159	0.193	0.193	0.010	.745
V1_D1_P3	-0.222	0.260	1	0.117	0.235	.765	0.113	0.235	.749	0.127	0.235	.765	0.127	0.235	.783	0.109	0.197	.687	0.142	0.257	.811	0.224	-0.020	.440	0.224	0.024	.818	.401
V1_D1_P4	0.045	.434	0.117	1	0.357	0.011	.893	0.357	0.022	.908	0.357	0.011	.908	0.357	0.000	.864	0.352	0.041	.927	.372	0.011	0.153	-0.224	0.286	0.153	0.119	0.180	.615
V1_D1_P5	-0.152	.777	0.235	0.357	1	0.243	0.344	1.000	0.251	0.342	1.000	0.243	0.342	1.000	0.235	0.333	.942	0.255	0.341	.983	0.219	-0.176	.579	0.012	0.176	0.126	0.031	.815
V1_D1_P6	.401	0.112	.765	0.011	0.243	1	0.040	0.243	.988	0.012	0.243	1.000	0.042	0.243	.988	0.010	0.221	.949	0.013	0.214	.975	0.184	-0.163	.787	0.184	0.151	.576	.414
V1_D1_P7	-0.087	.419	0.113	.893	0.344	0.040	1	0.344	0.078	.983	0.344	0.040	.983	0.344	0.000	.967	.403	0.147	.968	0.359	0.011	.363	-0.216	0.276	.363	0.115	0.174	.648
V1_D1_P8	-0.152	.777	0.235	0.357	1.000	0.243	0.344	1	0.251	0.342	1.000	0.243	0.342	1.000	0.235	0.333	.942	0.255	0.341	.983	0.219	-0.176	.579	0.012	0.176	0.126	0.031	.815
V1_D1_P9	-0.388	0.114	.749	0.022	0.251	.988	0.078	0.251	1	0.053	0.251	.988	0.053	0.251	.977	0.076	0.280	.981	0.027	0.221	.964	0.185	-0.158	.768	0.185	0.165	.544	.436
V1_D2_P10	-0.101	.429	0.127	.908	0.342	0.012	.983	0.342	0.053	1	0.342	0.012	.963	0.342	0.000	.985	.406	0.100	.982	0.358	0.012	.378	-0.219	0.272	.378	0.099	0.148	.640
V1_D2_P11	-0.152	.777	0.235	0.357	1.000	0.243	0.344	1.000	0.251	0.342	1	0.243	0.342	1.000	0.235	0.333	.942	0.255	0.341	.983	0.219	-0.176	.579	0.012	0.176	0.126	0.031	.815
V1_D2_P12	-0.401	0.112	.765	0.011	0.243	1.000	0.040	0.243	.988	0.012	0.243	1	0.042	0.243	.988	0.010	0.221	.949	0.013	0.214	.975	0.184	-0.163	.787	0.184	0.151	.576	.414
V1_D2_P13	-0.101	.429	0.127	.908	0.342	0.012	.983	0.342	0.053	.963	0.342	0.042	1	0.342	0.000	.917	0.340	0.100	.982	0.358	0.012	.378	-0.219	0.272	.378	0.099	0.148	.635
V1_D2_P14	-0.152	.777	0.235	0.357	1.000	0.243	0.344	1.000	0.251	0.342	1	0.243	0.342	1	0.235	0.333	.942	0.255	0.341	.983	0.219	-0.176	.579	0.012	0.176	0.126	0.031	.815
V1_D2_P15	-0.415	0.114	.783	0.000	0.235	.988	0.000	0.235	.977	0.000	0.235	0.000	0.235	1	0.000	0.216	.918	0.000	0.207	.988	0.189	-0.169	.807	0.189	0.13	.609	.395	

3. CALCULO DE LA R DE PEARSON

ITEM	R DE PEARSON	CONDICIÓN
V1_D1_P1	,548	APROBADO
V1_D1_P2	,257	APROBADO
V1_D1_P3	,325	APROBADO
V1_D1_P4	,369	APROBADO
V1_D1_P5	,421	APROBADO
V1_D1_P6	,517	APROBADO
V1_D1_P7	,628	APROBADO
V1_D1_P8	,457	APROBADO
V1_D1_P9	,554	APROBADO
V1_D2_P10	,629	APROBADO
V1_D2_P11	,632	APROBADO
V1_D2_P12	,224	APROBADO
V1_D2_P13	,415	APROBADO
V1_D2_P14	,457	APROBADO
V1_D2_P15	,658	APROBADO
V1_D2_P16	,558	APROBADO
V1_D2_P17	,457	APROBADO
V1_D2_P18	,447	APROBADO
V1_D3_P19	,257	APROBADO
V1_D3_P20	,625	APROBADO
V1_D3_P21	,554	APROBADO
V1_D3_P22	,364	APROBADO
V1_D3_P23	,541	APROBADO
V1_D3_P24	,421	APROBADO
V1_D3_P25	,629	APROBADO
V1_D3_P26	,329	APROBADO
V1_D3_P27	,394	APROBADO

CONFIABILIDAD- COACHING DIRECTIVO

Resumen de procesamiento de casos				Estadísticas de fiabilidad	
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
Casos	Válido	30	100,0	,830	27
	Excluido ^a	0	,0		
	Total	30	100,0		

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

VALIDEZ-DESARROLLO PROFESIONAL

1. VARIANZA

ITEM	VARIANZA
V1_D1_P1	0,564
V1_D1_P2	0,215
V1_D1_P3	0,157
V1_D1_P4	0,267
V1_D1_P5	0,548
V1_D1_P6	0,657
V1_D1_P7	0,548
V1_D1_P8	0,447
V1_D1_P9	0,561
V1_D2_P10	0,457
V1_D2_P11	0,124
V1_D2_P12	0,459
V1_D2_P13	0,562
V1_D2_P14	0,451
V1_D2_P15	0,215
V1_D2_P16	0,246
V1_D2_P17	0,158
V1_D2_P18	0,159
V1_D3_P19	0,551
V1_D3_P20	0,369
V1_D3_P21	0,543
V1_D3_P22	0,513
V1_D3_P23	0,469
V1_D3_P24	0,638
V1_D3_P25	0,431
V1_D3_P26	0,574
V1_D3_P27	0,548
PUNTAJE_TOTAL	29,547

2. MATRIZ DE CORRELACIONES

	V1_D1_P1	V1_D1_P2	V1_D1_P3	V1_D1_P4	V1_D1_P5	V1_D1_P6	V1_D1_P7	V1_D1_P8	V1_D1_P9	V1_D2_P10	V1_D2_P11	V1_D2_P12	V1_D2_P13	V1_D2_P14	V1_D2_P15	V1_D2_P16	V1_D2_P17	V1_D2_P18	V1_D2_P19	V1_D3_P20	V1_D3_P21	V1_D3_P22	V1_D3_P23	V1_D3_P24	V1_D3_P25	V1_D3_P26	V1_D3_P27	PUNTAJE TOTAL			
V1_D1_P1	1	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	-	0.218	0.302	1.000	-	0.218	0.302	1.000	-	0.201	0.283	1.000	-	0.201	0.283	1.000	-	0.184	0.302	0.009	
V1_D1_P2	0.218	1	0.066	0.218	1.000	0.066	0.218	1.000	0.066	1.000	0.066	-	1.000	0.066	-	1.000	0.000	-	0.218	.921**	0.011	0.218	.921**	0.011	0.218	.843**	0.066	.686			
V1_D1_P3	0.302	0.066	1	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1.000	-	0.066	1.000	-	0.066	1.000	-	0.302	.862**	-	0.023	.964**	-	0.023	.964**	-	0.302	0.024	1.000	.659		
V1_D1_P4	1.000	0.218	0.302	1	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	-	0.218	0.302	1.000	-	0.218	0.318	-	1.000	-	0.201	0.283	1.000	-	0.201	0.283	1.000	-	0.184	0.302	0.009
V1_D1_P5	0.218	1.000	0.066	0.218	1	0.066	0.218	1.000	0.066	1.000	0.066	-	1.000	0.066	-	1.000	0.000	-	0.218	.921**	0.011	0.218	.921**	0.011	0.218	.843**	0.066	.686			
V1_D1_P6	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1	0.302	0.066	1.000	-	0.066	1.000	-	0.066	1.000	-	0.302	.862**	-	0.023	.964**	-	0.023	.964**	-	0.302	0.024	1.000	.659		
V1_D1_P7	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1	0.218	0.302	1.000	-	0.218	0.302	1.000	-	0.218	0.318	-	1.000	-	0.201	0.283	1.000	-	0.201	0.283	1.000	-	0.184	0.302	0.009
V1_D1_P8	0.218	1.000	0.066	0.218	1.000	0.066	0.218	1	0.066	1.000	0.066	-	1.000	0.066	-	1.000	0.000	-	0.218	.921**	0.011	0.218	.921**	0.011	0.218	.843**	0.066	.686			
V1_D1_P9	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1	-	0.066	1.000	-	0.066	1.000	-	0.302	.862**	-	0.023	.964**	-	0.023	.964**	-	0.302	0.024	1.000	.659		
V1_D2_P10	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1	-	0.218	0.302	1.000	-	0.218	0.318	-	1.000	-	0.201	0.283	1.000	-	0.201	0.283	1.000	-	0.184	0.302	0.009
V1_D2_P11	0.218	1.000	0.066	0.218	1.000	0.066	0.218	1.000	0.066	0.218	1	0.066	0.218	1.000	0.066	-	1.000	0.000	-	0.218	.921**	0.011	0.218	.921**	0.011	0.218	.843**	0.066	.686		
V1_D2_P12	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1.000	0.302	0.066	1.000	-	0.066	1	-	0.066	1.000	-	0.302	.862**	-	0.023	.964**	-	0.023	.964**	-	0.302	0.024	1.000	.659		
V1_D2_P13	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	0.218	0.302	1.000	-	0.218	0.302	1.000	-	0.218	0.318	-	1.000	-	0.201	0.283	1.000	-	0.201	0.283	1.000	-	0.184	0.302	0.009
V1_D2_P14	0.218	1.000	0.066	0.218	1.000	0.066	0.218	1.000	0.066	0.218	1.000	0.066	-	1.000	0.066	-	1.000	0.000	-	0.218	.921**	0.011	0.218	.921**	0.011	0.218	.843**	0.066	.686		

V1_D2_P15	-	0.30	0.06	1.00	-	0.30	0.06	1.00	-	0.30	0.06	1.00	-	0.30	0.06	1	-	0.30	0.06	,862**	-	0.30	0.023	,964**	-	0.30	0.023	,964**	-	0.30	0.024	1.00	,659
V1_D2_P16	1.00	-	-	1.00	-	1.00	-	1.00	-	1.00	-	1.00	-	1.00	-	1	-	1.00	-	-	1.00	-	-	1.00	-	1.00	-	-	1.00	-	-	0.00	9
V1_D2_P17	-	0.21	1.00	0.06	-	1.00	0.06	-	1.00	0.06	-	1.00	0.06	-	1.00	0.06	-	1.00	0.06	-	1.00	0.06	-	1.00	0.06	-	1.00	0.06	-	1.00	0.06	,686	
V1_D2_P18	-	0.31	0.00	,862*	-	0.31	0.00	,862*	-	0.31	0.00	,862*	-	0.31	0.00	-	1	-	0.31	0.036	,833**	-	0.31	0.036	,833**	-	0.31	0.036	,833**	-	0.31	0.075	,536
V1_D3_P19	1.00	-	-	1.00	-	1.00	-	1.00	-	1.00	-	1.00	-	1.00	-	1.00	-	1.00	-	-	1.00	-	-	1.00	-	-	1.00	-	-	1.00	-	0.00	9
V1_D3_P20	-	0.20	,921*	0.02	-	0.20	,921*	0.02	-	0.20	,921*	0.02	-	0.20	,921*	0.02	-	0.20	,921**	0.023	-	0.20	,921**	0.023	-	0.20	,921**	0.023	-	0.20	,921**	0.023	,652
V1_D3_P21	-	0.28	0.01	,964*	-	0.28	0.01	,964*	-	0.28	0.01	,964*	-	0.28	0.01	,964**	-	0.28	0.011	,964**	-	0.28	0.011	,964**	-	0.28	0.011	,964**	-	0.28	0.011	,616	
V1_D3_P22	1.00	-	-	1.00	-	1.00	-	1.00	-	1.00	-	1.00	-	1.00	-	1.00	-	1.00	-	-	1.00	-	-	1.00	-	-	1.00	-	-	1.00	-	0.00	9
V1_D3_P23	-	0.20	,921*	0.02	-	0.20	,921*	0.02	-	0.20	,921*	0.02	-	0.20	,921*	0.02	-	0.20	,921**	0.023	-	0.20	,921**	0.023	-	0.20	,921**	0.023	-	0.20	,921**	0.023	,652
V1_D3_P24	-	0.28	0.01	,964*	-	0.28	0.01	,964*	-	0.28	0.01	,964*	-	0.28	0.01	,964**	-	0.28	0.011	,964**	-	0.28	0.011	,964**	-	0.28	0.011	,964**	-	0.28	0.011	,616	
V1_D3_P25	1.00	-	-	1.00	-	1.00	-	1.00	-	1.00	-	1.00	-	1.00	-	1.00	-	1.00	-	-	1.00	-	-	1.00	-	-	1.00	-	-	1.00	-	0.00	9
V1_D3_P26	-	0.18	,843*	0.02	-	0.18	,843*	0.02	-	0.18	,843*	0.02	-	0.18	,843*	0.02	-	0.18	,843**	0.024	-	0.18	,843**	0.024	-	0.18	,843**	0.024	-	0.18	,843**	0.024	,528
V1_D3_P27	-	0.30	0.06	1.00	-	0.30	0.06	1.00	-	0.30	0.06	1.00	-	0.30	0.06	1.00	-	0.30	0.06	-	1.00	-	-	1.00	-	-	1.00	-	-	1.00	-	0.00	9
PUNTAJE_TOTAL	0.00	,686*	,659*	0.00	,686*	,659*	0.00	,686*	,659*	0.00	,686*	,659*	0.00	,686*	,659*	0.00	,686**	,659**	0.009	,686**	,659**	0.009	,686**	,659**	0.009	,686**	,659**	0.009	,686**	,659**	1		

3. CALCULO DE LA R DE PEARSON

ITEM	R DE PEARSON	CONDICIÓN
V1_D1_P1	0,394	APROBADO
V1_D1_P2	0,451	APROBADO
V1_D1_P3	0,362	APROBADO
V1_D1_P4	0,448	APROBADO
V1_D1_P5	0,623	APROBADO
V1_D1_P6	0,579	APROBADO
V1_D1_P7	0,419	APROBADO
V1_D1_P8	0,337	APROBADO
V1_D1_P9	0,410	APROBADO
V1_D2_P10	0,367	APROBADO
V1_D2_P11	0,557	APROBADO
V1_D2_P12	0,519	APROBADO
V1_D2_P13	0,542	APROBADO
V1_D2_P14	0,557	APROBADO
V1_D2_P15	0,462	APROBADO
V1_D2_P16	0,557	APROBADO
V1_D2_P17	0,486	APROBADO
V1_D2_P18	0,594	APROBADO
V1_D3_P19	0,439	APROBADO
V1_D3_P20	0,539	APROBADO
V1_D3_P21	0,554	APROBADO
V1_D3_P22	0,468	APROBADO
V1_D3_P23	0,668	APROBADO
V1_D3_P24	0,453	APROBADO
V1_D3_P25	0,553	APROBADO
V1_D3_P26	0,468	APROBADO
V1_D3_P27	0,751	APROBADO

CONFIABILIDAD- DESARROLLO PROFESIONAL

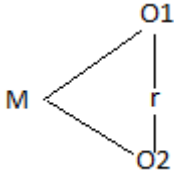
Resumen de procesamiento de casos				Estadísticas de fiabilidad	
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
Casos	Válido	30	100,0	,819	27
	Excluido ^a	0	,0		
	Total	30	100,0		

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

ANEXO 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: COACHING DIRECTIVO Y DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA “LUIS CARRANZA” DE AYACUCHO, 2018

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>General</p> <p>¿En qué medida el coaching directivo se relaciona con el desarrollo profesional docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018?</p> <p>Específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre el coaching directivo y el compromiso institucional en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre el coaching directivo y la identificación institucional en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre el coaching directivo y el objetivo institucional en la</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación entre el coaching directivo y el desarrollo profesional docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018.</p> <p>Específicos</p> <p>Establecer la relación entre el coaching directivo y el compromiso institucional en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018.</p> <p>Valorar la relación entre el coaching directivo y la identificación institucional en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018.</p> <p>Determinar la relación entre el coaching directivo y el objetivo institucional en la</p>	<p>General</p> <p>El coaching directivo se relaciona significativamente con el desarrollo profesional docente en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018.</p> <p>Específicos</p> <p>Existe relación significativa entre el coaching directivo y el compromiso institucional en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre el coaching directivo y la identificación institucional en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre el coaching directivo y el objetivo institucional en la</p>	<p>Variable 1: Coaching directivo</p> <p>DIMENSIONES: ✓ Información ✓ Conocimientos ✓ Habilidades.</p> <p>Variable 2: Desarrollo profesional</p> <p>DIMENSIONES: Compromiso Identificación Objetivos</p>	<p>Tipo de investigación: No experimental</p> <p>Nivel de investigación: Relacional</p> <p>Método de investigación: Cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo correlacional</p>  <p>Población 60 docentes que laboran en la Institución Educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho, 2018</p> <p>Muestra:</p>

<i>Institución Educativa Pública "Luis Carranza" de Ayacucho, 2018?</i>	<i>Institución Educativa Pública "Luis Carranza" de Ayacucho, 2018.</i>	<i>Institución Educativa Pública "Luis Carranza" de Ayacucho, 2018.</i>		<i>60 unidades de estudio. Técnicas e instrumentos Encuesta Cuestionario Análisis e interpretación de datos Tablas Gráficos Estadígrafos de correlación</i>
---	---	---	--	---







COLEGIO CENTENARIO
"LUIS CARRANZA"



EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA
"LUIS CARRANZA" DEL DISTRITO DE AYACUCHO, REGION AYACUCHO
OTORGA EL PRESENTE:

CONSTANCIA

Que, la Srta. Edith ESPINOZA GALINDO identificada con DNI N°
42943308, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad "Cesar
Vallejo"-Ayacucho, ha desarrollado el proyecto Tesis Titulado "Coaching
Directivo y Desarrollo Profesional Docente en la Institución Educativa Pública
Luis Carranza del Distrito de Ayacucho, 2018" realizando la aplicación de
encuesta a los Docentes de Educación Primaria del 04 al 08 de junio del
presente año.

Se otorga la presente constancia a petición de la interesada para los
fines que estime por conveniente.

Ayacucho, 18 de Julio del 2018





COLEGIO CENTENARIO
"LUIS CARRANZA"



EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA
"LUIS CARRANZA" DEL DISTRITO DE AYACUCHO, REGION AYACUCHO
OTORGA EL PRESENTE:

CONSTANCIA

Que, la Srta. Yenny DAVILA BALDEON identificada con DNI N° 46238293, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad "Cesar Vallejo"-Ayacucho, ha desarrollado el proyecto Tesis Titulado "Coaching Directivo y Desarrollo Profesional Docente en la Institución Educativa Pública Luis Carranza del Distrito de Ayacucho, 2018" realizando la aplicación de encuesta a los Docentes de Educación Primaria del 04 al 08 de junio del presente año.

Se otorga la presente constancia a petición de la interesada para los fines que estime por conveniente.

Ayacucho, 18 de Julio del 2018





ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ANEXO N° 1

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, **Dr. Agustín Quispe Huayta**, docente de la experiencia curricular Diseño Desarrollo del Proyecto de Investigación del Ciclo III – Maestría en Administración de la Educación, he constatado y revisado el trabajo académico “Coaching Directivo y Desarrollo Profesional Docente en la Institución Educativa Pública Luis Carranza de Ayacucho, 2018”, de la estudiante **Yenny Dávila Baldeón**, he constatado por medio del uso de la herramienta TURNITIN lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin grado de coincidencia mínima que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas de uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Ayacucho, agosto del 2018



Agustín Quispe Huayta
Mg. Docencia y Gestión Educativa
Doctor en Educación



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO


ANEXO N° 1

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, **Dr. Agustín Quispe Huayta**, docente de la experiencia curricular Diseño Desarrollo del Proyecto de Investigación del Ciclo III – Maestría en Administración de la Educación, he constatado y revisado el trabajo académico “Coaching Directivo y Desarrollo Profesional Docente en la Institución Educativa Pública Luis Carranza de Ayacucho, 2018”, de la estudiante **Edith Espinoza Galindo**, he constatado por medio del uso de la herramienta TURNITIN lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin grado de coincidencia mínima que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas de uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Ayacucho, agosto del 2018



Agustín Quispe Huayta
Mg. Docencia y Gestión Educativa
Doctor en Educación



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo Yenny Dávila Baldeón, identificado con DNI N° 46238293 y Yo Edith Espinoza Galindo, identificado con DNI N° 42943308 egresados del Programa Académico de maestría en Administración de la Educ. de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizamos (X) , no autorizamos () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Coaching directivo y desarrollo profesional docente en la Institución Educativa Pública "Luis Carranza" de Ayacucho, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:


FIRMA

DNI: 46238293




FIRMA

DNI: 42943308



Trujillo 04 de agosto del 2018